

The Relationship of Personality Traits and Cognitive Distortions with Job Burnout: Mediating Role of Emotional Regulation Difficulties and Cognitive Fusion

Barzan Soleimani¹ , Anvar Dastbaz^{2*} , Arman Azizi³ 

1. MA of Psychology, Department of Psychology, Razi University Kermanshah, Kermanshah, Iran
2. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran
3. PhD of Counseling, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran

Citation: Soleimani, B., Dastbaz, A., & Azizi, A. (2023). The relationship of personality traits and cognitive distortions with job burnout: mediating role of emotional regulation difficulties and cognitive fusion. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 91-118.

Abstract

Introduction

The concept of job burnout is described as a complex and long-term response to chronic emotional and interpersonal stress in the workplace, characterized by specific symptoms. It is noted that job burnout can have negative effects on individuals' emotional, mental, and physical health, as well as their work-related behaviors. The present study was conducted with the aim of Examining the relationship between job burnout, personality traits, and cognitive distortions with the mediating role of emotional regulation difficulties and cognitive fusion among nurses. (McCrae & Costa Jr, 1992).

Method

This study is a quantitative research using structural equation modeling and descriptive research of the correlational type. The population consists of all nurses with over two years of experience in government hospitals in Kurdistan province in 2022. The sample size was estimated using the Kline method and 234 participants were chosen. The Big Five Personality Traits Questionnaire (McCrae & Costa Jr, 1992), Emotion Regulation Difficulty Scale (Gratz & Roemer, 2004),

* **Corresponding Author:** Anvar Dastbaz
Email: Anvardastbaz@uok.ac.ir



Cognitive Fusion Questionnaire (Gillanders et al., 2010), Cognitive Distortions Scale (Abdullahzadeh, 2010) and Job Burnout Scale (Maslach & Jackson, 1981), were used for data collection. Data were analyzed using structural equation modeling with Amos-22 software.

Results

The findings of this study indicate that the model of examining job burnout based on personality traits and cognitive distortions with the mediating role of emotion regulation difficulties and cognitive fusion fits well in nurses. Cognitive distortions ($p < 0.01$, $t = 8.23$), Neuroticism ($p < 0.01$, $t = 5.91$), emotion regulation difficulties ($p < 0.01$, $t = 2.85$), and cognitive fusion ($p < 0.01$, $t = 2.94$) have a direct and significant positive effect, while openness ($p < 0.01$, $t = -3.14$) and conscientiousness ($p < 0.01$, $t = -3.75$) have a direct and significant negative effect on job burnout. The results of the Sobel test showed that the indirect effect of Neuroticism ($p < 0.05$, $\beta = 0.11$) and cognitive distortions ($p < 0.05$, $\beta = 0.07$) on job burnout through emotion regulation difficulties is positive and significant. Additionally, the indirect effect of cognitive distortions ($p < 0.05$, $\beta = 0.16$) on job burnout through cognitive fusion is positive, while the indirect effects of extraversion ($p < 0.01$, $\beta = -0.33$) and conscientiousness ($p < 0.01$, $\beta = -0.13$) on job burnout through cognitive fusion are negative and significant.

Discussion

In this regard, selecting employees according with personality traits and cognitive abilities, along with reducing the difficulty of emotional regulation and cognitive fusion, creates a basis for reducing job burnout.

Keywords: job burnout, personality traits, cognitive distortions, difficulty in emotion regulation, cognitive fusion

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تحریف‌های شناختی با فرسودگی شغلی: نقش واسطه‌ای دشواری تنظیم هیجان و همجوشی شناختی در پرستاران

برزان سلیمانی^۱، انور دست‌باز*^۲، آرمان عزیزی^۳

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۲. استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۳. دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تحریف‌های شناختی با نقش واسطه‌ای دشواری تنظیم هیجان و همجوشی شناختی در پرستاران صورت پذیرفت. پژوهش حاضر جز تحقیقات توصیفی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران در استان کردستان در سال ۱۴۰۱ بودند که براساس قاعده «کلاین» برای نمونه‌گیری در معادلات ساختاری، ۲۳۴ نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت (McCrae & Costa, 1992) (NEO)، مقیاس دشواری‌های تنظیم هیجان (Grazt & Roemer, 2004)، پرسش‌نامه تحریف‌های شناختی (Abdollahzadeh, 2010)، پرسش‌نامه استاندارد همجوشی شناختی (Gillanders et al., 2014) و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (Maslach & Jackson, 1981) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos-22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود، مدل بررسی فرسودگی شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی و تحریف‌های شناختی با نقش واسطه‌ای دشواری تنظیم هیجان و همجوشی شناختی در پرستاران دارای برازش مطلوبی می‌باشد. تحریف‌های شناختی ($p < 0/01$)، روان‌رنجورخویی ($t = 8/23$)، دشواری تنظیم هیجان ($t = 5/91$)، دشواری تنظیم هیجان ($t = 2/85$) و هم‌جوشی شناختی ($p < 0/01$)، اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار، همچنین گشودگی ($t = 3/14$) و وجدان‌گرایی ($t = 3/75$) اثر مستقیم منفی و معنی‌دار بر فرسودگی شغلی دارد. نتایج آزمون سوبل نشان داد اثر غیرمستقیم روان‌رنجورخویی ($\beta = 0/11$) و تحریف‌های شناختی ($\beta = 0/07$) به واسطه دشواری تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، همچنین اثر غیرمستقیم تحریف‌های شناختی ($\beta = 0/16$) به واسطه همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی مثبت، در عین حال اثر غیرمستقیم برون‌گرایی ($\beta = -0/33$) و وجدان‌گرایی ($\beta = -0/13$) به واسطه همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی منفی و معنی‌دار می‌باشد. در این راستا تغییر و بهبود ویژگی‌های شخصیتی و تحریف‌های شناختی در کنار کاهش دشواری تنظیم هیجان و همجوشی شناختی زمینه برای کاهش فرسودگی شغلی در پرستاران ایجاد می‌نماید.

کلیدواژه‌گان: فرسودگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، تحریف‌های شناختی، دشواری تنظیم هیجان، همجوشی شناختی

مقدمه

فرسودگی شغلی پاسخی طولانی‌مدت به استرس‌های مزمن عاطفی و میان‌فردی در شغل است و با سه بُعد خستگی، بدبینی و ناکارآمدی تعریف می‌گردد (Maslach et al., 2001). فرسودگی شغلی موجب خستگی هیجانی (Barello et al., 2021)، کاهش احساس کفایت شخصی (Selamu et al., 2017)، پایین آمدن احساس شایستگی (Xu, et al., 2023)، ارزیابی منفی از خود در ارتباط با شغل (Alfuqaha et al., 2019) رفتارهای نامطلوب سازمانی مانند غیبت (Dall'Ora et al., 2020)، انواع مشکلات جسمی و روان‌شناختی مثل: مشکلات قلبی عروقی (Shi et al., 2021)، فشار خون (Yong et al., 2020)، بی‌خوابی (Haar & Harris, 2021) و افسردگی (Yong et al., 2020) خواهد شد. با این حال پژوهش‌های صورت گرفته در ۲۵ سال گذشته وجود پیچیدگی‌های ساختاری در فرسودگی شغلی را مشخص کرده‌اند (Lubbadeh, 2020). از همین رو اخیراً کار بر روی فرسودگی شغلی در سطح بین‌المللی گسترش یافته و به مدل‌های مفهومی جدیدی منجر شده است (Maslach & Leiter, 2016). به‌طور کلی مدل‌های مفهومی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی را به دو دسته تقسیم می‌کنند: عوامل مربوط به محیط کار و عوامل درون‌فردی (Bianchi, 2018). از عوامل مربوط به محیط کار به اختصار می‌توان به حجم کار، عدم استقلال نیروها، پاداش، میزان همکاری گروهی، وجود عدالت و انصاف و ارزش‌ها اشاره کرد (Maslach & Leiter, 2008). از عوامل درون‌فردی هم می‌توان ویژگی‌های شخصیتی (پنج عامل بزرگ شخصیت) (Bashkurova et al., 2023)، عملکردهای شناختی (حافظه کاری، ظرفیت بازداری، انعطاف‌پذیری شناختی، استدلال، حل مسئله و برنامه‌ریزی) (Lemonaki et al., 2021)، تحریف‌های شناختی (cognitive distortions) و نگرش‌های ناکارآمد (Jessen, 2018)، آمیختگی شناختی (cognitive fusion) (Hashemi et al., 2019) و مشکلات تنظیم هیجان (Zhao et al., 2019) را نام برد. در پژوهشی نشان داده شد که ارتباط میان تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی ارتباطی منفی می‌باشد، یعنی با افزایش مهارت‌های تنظیم هیجانی فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد (Tang et al., 2019). منظور از مهارت‌های تنظیم هیجان (excitement regulation)، مدیریت و پاسخ کارآمد به هیجان‌ها در موقعیت‌های مختلف می‌باشد (Luque-Reca et al., 2022; Gruber et al., 2023).

همان‌طور که ذکر شد یکی از پیامدهای فرسودگی شغلی مشکلات هیجانی و یا به یک اعتبار خستگی هیجانی می‌باشد (Barello et al., 2021) بنابراین داشتن مشکل و دشواری در تنظیم هیجان‌ها، برابر است با عدم مدیریت هیجان‌های منفی ناشی از محیط کار و شغل (Hwang & Park, 2022). اما آنچه که در تنظیم هیجان‌ها اهمیت دارد، شناخت‌ها هستند (Mullins & Sabherwal, 2020)، به‌عنوان مثال شخصی که دارای تحریف‌های شناختی (cognitive distortions)، تفکر همه یا هیچ (all-or-nothing thinking)، تعمیم دادن (overgeneralization)، فیلتر ذهنی (mental filter)، عدم توجه به امر مثبت (disqualifying the positive)، برچسب زدن (labeling) و اغراق (magnification) (Bollen et al., 2021) می‌باشد، به علت داشتن شناخت‌های ناکارآمد و پردازش‌های شناختی غلط، هیجان‌ها و رفتارهای منفی خواهد داشت (Elhai et al., 2019). تحریف‌های شناختی خطاهای پردازش اطلاعات هستند که منجر به برداشت‌های تحریف شده می‌گردند (Beck, 1991). بنابراین تحریف‌های شناختی به‌صورت تفسیر منفی و تحریف‌شده اطلاعات، مانع از درک واقعی رویدادها و مدیریت درست هیجان‌ها در شرایط تنش‌زا می‌شوند (Ouhmad et al., 2019)، لذا داشتن تحریف‌های شناختی می‌تواند در ایجاد فرسودگی شغلی به علت نبود مهارت‌های کافی در تنظیم هیجان‌ها نقش مؤثر داشته باشد (Çankaya & Dikmen, 2020; Matturro, 2019; Wytykowska et al., 2022). از طرف دیگر فرسودگی شغلی با اجتناب تجربی (experiential avoidance) و شناختی همبستگی مثبت دارد، یعنی به میزانی که فرسودگی شغلی بالا باشد به همان میزان اجتناب تجربی و شناختی هم بالا خواهد بود (Mojallal et al., 2022).

زمانی که اجتناب تجربی و شناختی بالا باشد، همجوشی شناختی (Cognitive fusion) هم بالا خواهد بود، چراکه شخص از راهکارهای مقابله‌ای ناکارآمد هیجانی استفاده می‌کند (Cookson et al., 2020)، همجوشی شناختی به معنای آمیخته شدن شخص با افکارش می‌باشد (Gillanders et al., 2014). بنابراین بالا بودن همجوشی شناختی در نهایت موجبات فرسودگی شغلی را فراهم می‌کند، چون شخص در افکار استرس‌زای ناشی از محیط کار و شغلش غرق خواهد شد (Hu et al., 2021). در عین حال شناخت‌ها در بستر ویژگی‌های شخصیتی اتفاق می‌افتند، به این معنا که فرایندهای شناختی بخشی از ویژگی‌های شخصیتی هستند (Messick, 2021). از همین رو نمی‌توان نقش ویژگی‌های شخصیتی را در زندگی و از جمله شغل نادیده گرفت (Kaufman, 2023). اگرچه فرسودگی شغلی در ارتباط با استرس است، اما تجربه آن در سطح فردی متفاوت است، افراد بسته به ویژگی‌های شخصیتی خود، ادراکات و واکنش‌های متفاوتی نسبت به موقعیت‌های استرس‌زا دارند (Klaiber et al., 2022) این نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی نه تنها تحت تأثیر عوامل خارجی در محیط کار، بلکه تحت تأثیر عوامل درون فردی نیز قرار می‌گیرد، که از میان پنج عامل بزرگ شخصیت، ثبات عاطفی به‌عنوان توانایی مقابله مؤثر با احساسات منفی تعریف می‌شود (Weiss & Zacher, 2022). افراد با ثبات عاطفی بالا می‌توانند شرایط استرس‌زای روزانه را بیشتر تحمل کنند (Strizhitskaya et al., 2018). از سوی دیگر، افراد مبتلا به بی‌ثباتی عاطفی که به آن روان‌رنجورخویی نیز گفته می‌شود، تمایل دارند به راحتی احساسات منفی را تجربه کنند (Ali Ahmed & Çerkez, 2020). روان‌رنجوری اغلب به عنوان ویژگی شخصیتی در نظر گرفته می‌شود که بیشترین ارتباط را با فرسودگی شغلی دارد (Lu et al., 2022a). به‌عنوان مثال در یک پژوهش مشخص شد که روان‌رنجورخویی می‌تواند ۵۳/۴۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را به خود اختصاص دهد (Bianchi, 2018). ویژگی شخصیتی دیگر، برون‌گرایی می‌باشد که با توانایی برخورد مثبت با چالش‌ها و همچنین توانایی ایجاد ارتباطات اجتماعی مشخص می‌شود، نتایج پژوهش‌ها در این زمینه متضاد است، برخی پژوهش‌ها مثل (De la Ang et al., 2016; Fuente-Solana et al., 2021) رابطه مثبتی بین برون‌گرایی و فرسودگی شغلی پیدا کرده‌اند، اما پژوهش‌های دیگر رابطه منفی بین برون‌گرایی و فرسودگی شغلی عنوان کرده‌اند (Divinakumar et al., 2019; Pérez-Fuentes et al., 2019). در ارتباط با وظیفه‌شناسی هم، پژوهش‌ها نتایج متضادی گزارش کرده‌اند، وظیفه‌شناسی که با نظم، مسئولیت‌پذیری و گاهی اوقات حل مسئله کارآمد مشخص می‌شود، برخی مطالعات مانند (Mahoney et al., 2020; Tasic et al., 2020) رابطه مثبتی بین وظیفه‌شناسی و فرسودگی شغلی بیان کرده‌اند، اما در مقابل پژوهش‌های (Pérez-Fuentes et al., 2019) و (Divinakumar et al., 2019) رابطه منفی بین وظیفه‌شناسی، خستگی و فرسودگی شغلی یافته‌اند. دیگر ویژگی شخصیتی، توافق‌پذیری می‌باشد که دارای ویژگی‌هایی مانند همکاری و اعتماد است، افرادی که دارای توافق بالا هستند، تمایل دارند که همکاری داشته باشند، مشخص شده است که توافق‌پذیری به‌طور منفی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد (Divinakumar et al., 2019). گشودگی به تجربه از دیگر ویژگی‌های شخصیت، ضعیف‌ترین رابطه را با فرسودگی شغلی دارد (Mellblom et al., 2019).

با توجه به آنچه ذکر شد، به نظر می‌رسد که در پژوهش‌های پیشین صرفاً روابط خطی میان متغیرهای پژوهش حاضر با فرسودگی شغلی بررسی شده است، که آن هم در متغیر ویژگی‌های شخصیتی نتایج متضادی در مطالعات وجود دارد، از جانب دیگر پرستاران ظاهراً در مقایسه با دیگر شغل‌ها بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (Cheng et al., 2023) که لازمه بررسی می‌باشد. باین حال از آنجایی که پژوهش‌های پیشین صرفاً به روابط خطی میان متغیرهای پژوهش حاضر پرداخته‌اند و نیز وجود تضاد پژوهشی در مطالعات پیشین، لذا، هدف از پژوهش حاضر پاسخ

به این سؤال است که آیا دشواری تنظیم هیجانی و همجوشی شناختی در روابط میان ویژگی‌های شخصیتی و تحریفات شناختی با فرسودگی شغلی می‌توانند نقش واسطه‌ای را داشته باشند؟ (شکل ۱)

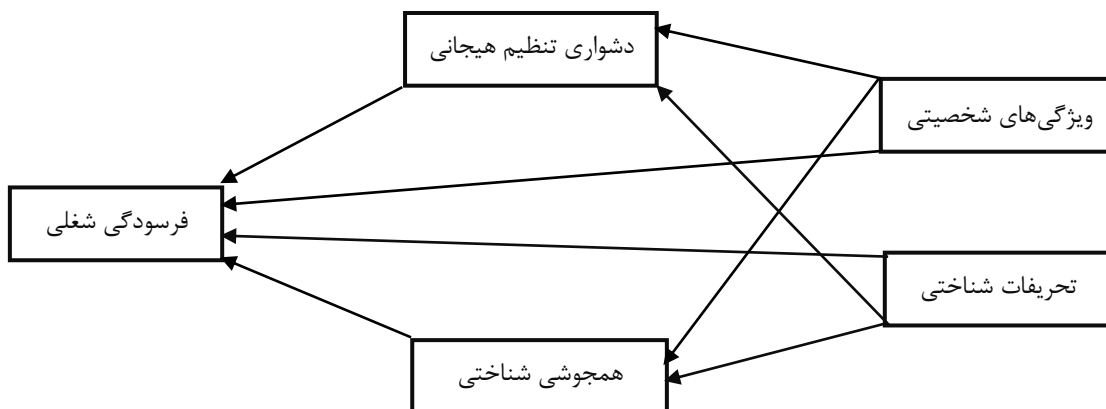


Figure 1. Conceptual model of research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از لحاظ اجرا بر طبق معادلات ساختاری و جز تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود. از لحاظ نوع داده جز تحقیقات کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران در بیمارستان‌های دولتی استان کردستان با سابقه کار در بیمارستان بیشتر از دو سال، در سال ۱۴۰۱ بودند. در این پژوهش برای کفایت حجم نمونه حد متوسط یعنی ۲۵۰ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند. نمونه پژوهش ۲۵۰ نفر بود اما داده‌های ۱۶ پرسش‌نامه به صورت مناسب تکمیل نشده بودند (بعضی از آن‌ها خوانا نبودند، بعضی هم ناقص و تعدادی فقط یک گزینه را انتخاب کرده بودند بنابراین از روند پژوهش کنار گذاشته شدند). در نتیجه داده‌های ۲۳۴ نفر از پرستاران تجزیه و تحلیل شد. بعد از مشخص شدن حجم نمونه برای جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس فرسودگی شغلی، مقیاس همجوشی شناختی، مقیاس دشواری در تنظیم هیجانی، پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت، پرسش‌نامه تحریف‌های شناختی بین آزمودنی‌ها پخش شد. ملاک‌های ورود به این پژوهش شامل: ۱. پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی ۲. داشتن سابقه کاری بیشتر از دو سال در این بیمارستان‌ها ۳. تمایل به شرکت در پژوهش. در این پژوهش کدهای اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران مورد توجه قرار گرفته و اجراء شده است. از جمله: شرکت افراد در این پژوهش به صورت داوطلبانه و با کسب رضایت بود. ارائه اطلاعات کافی در مورد چگونگی پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان داده شد و هیچ‌گونه اطلاعات شخصی از جمله نام و نام‌خانودگی و محل زندگی در پرسش‌نامه‌ها قید نشدند. بنابراین اطلاعات افراد کامل حفظ شده است. پرسش‌نامه‌ها برای پرستارانی که در شهر سنندج بودند به صورت حضوری تکمیل شد اما برای پرستارانی که در شهرستان‌های استان کردستان (دو شهرستان) بودند به صورت آنلاین اجراء شد. از میان شرکت‌کنندگان ۳۹ درصد مرد و ۶۱ درصد زن بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش برابر با ۳۶/۲۳ و سابقه کاری آن‌ها در بیمارستان ۱۲/۴۴ بوده است.

در این پژوهش از روش آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (Amos) به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت (NEO-Personality Inventory Revised): این پرسش‌نامه توسط McCrae & Costa در سال ۱۹۹۲ تدوین شده است و فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت می‌باشد که شامل ۶۰ سؤال است و برای ارزیابی پنج بُعد اصلی شخصیت: برون‌گرایی (extraversion)، روان‌رنجورخویی (neuroticism)، گشودگی (openness experience)، موافق بودن (agreeableness) و با وجدان بودن (conscientiousness) مورد استفاده قرار می‌گیرد و از لحاظ روایی و پایایی هیچ تفاوتی با فرم بلند آن ندارد (McCrae & Costa, 1992). هر کدام از این ویژگی‌ها در این آزمون، با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شوند. ضرایب پایایی ابعاد این پرسش‌نامه برای روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۸، ۰/۷۹، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ محاسبه گردید (McCrae & Costa, 1992). همچنین پایایی این ابزار توسط Soroqdi et al. (2012) به روش آلفای کرونباخ برای ویژگی‌های با وجدان بودن و روان‌رنجورخویی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۰ و نیز برای موافق بودن، برون‌گرایی و گشودگی به ترتیب ۰/۶۰، ۰/۷۵ و ۰/۷۱ برآورد شده است (cited in Anisi et al., 2012). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۱ به دست آمد.

مقیاس دشواری‌های تنظیم هیجان (Difficulties in Emotion Regulation Scale): این مقیاس برای شناسایی و ارزیابی میزان دشواری‌های موجود در تنظیم هیجانی در سال ۲۰۰۴ توسط Gratz & Roemer ساخته شده است. این مقیاس دارای ۳۶ گویه و شش بُعد که شامل: عدم‌پذیرش، پاسخ‌های هیجانی نامناسب، مشکل در شکل دادن رفتارهای هدفمند، تکانش‌گری، سطح آگاهی هیجانی پایین، مدیریت ضعف در راهکارهای تنظیم هیجانی و عدم شفافیت هیجانی) می‌باشد. مقیاس مذکور براساس درجه‌بندی لیکرت از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) نمره‌گذاری شده است. نمرات بالاتر نشان‌دهنده دشواری تنظیم هیجان در فرد است (Gratz & Roemer, 2004). ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۹۳ گزارش شده است و همچنین هر شش زیرمقیاس این پرسش‌نامه، آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۰ دارند (Gratz & Roemer, 2004). پایایی پرسش‌نامه دشواری‌های تنظیم هیجان در ایران به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۰ (Asgari et al., 2009) و در پژوهش بعدی به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۹۲ گزارش شد (Besharat, 2019) که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب این پرسش‌نامه می‌باشد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه مذکور برابر ۰/۹۰ بود.

پرسش‌نامه تحریف‌های شناختی (Cognitive Distortions Questionnaire): این پرسش‌نامه در سال ۲۰۱۰ توسط Abdullahzadeh & Salar ساخته شده است. این ابزار شامل ۲۰ سؤال می‌باشد. پرسش‌نامه مذکور براساس رویکرد تحریف‌های شناختی آلبرت الیس تدوین گردید به طوری که ۱۰ تحریف اصلی مطرح شده در رویکرد الیس را با ۲۰ سؤال ارزیابی می‌کند. سؤالات این پرسش‌نامه براساس درجه‌بندی لیکرت از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری شده است و هر دو عبارت دربرگیرنده یک تحریف شناختی می‌باشد. این تحریف‌ها شامل تفکر همه یا هیچ، تعمیم مبالغه‌آمیز، فیلتر ذهنی، بی‌توجهی به امر مثبت، نتیجه‌گیری شتابزده، درشت‌بینی-ریزبینی، استدلال احساسی، باید-بهتر، برجسب زدن و شخصی‌سازی می‌باشد. نمرات بالاتر در این پرسش‌نامه وضعیت تفکر مناسب‌تری را نشان می‌دهند اما نمرات پایین‌تر تحریف‌های شناختی بیشتری را نشان می‌دهند (Abdullahzadeh & Salar, 2010). پرسش‌نامه مذکور توسط Abdullahzadeh & Salar (2010) در ایران با جامعه آماری ۱۵۱ زن و ۱۴۶ مرد هنجاریابی گردید. روایی و پایایی پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۰ و برای ابعاد آن از ۰/۷۹ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد (shahbazi, 2018). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه استاندارد همجوشی شناختی (Cognitive Fusion Questionnaire): پرسش‌نامه همجوشی شناختی در سال ۲۰۱۰ توسط Gillanders و همکاران طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۲ سؤال و دو مؤلفه همجوشی و گسلس شناختی می‌باشد و براساس طیف شش‌گزینه‌ای لیکرت با سؤالاتی مانند (حتی وقتی افکار ناراحت‌کننده به سراغم می‌آید می‌دانم که این افکار درنهایت بی‌اهمیت می‌شوند)، به سنجش همجوشی شناختی می‌پردازد. حداقل امتیاز ممکن ۱۲ و حداکثر ۷۲ می‌باشد. دامنه نمرات بین ۱۲ تا ۲۴، میزان همجوشی روان‌شناختی در حد پایینی را نشان می‌دهد. دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۴۸، میزان همجوشی روان‌شناختی در حد متوسطی و دامنه نمرات بالاتر از ۴۸ بیانگر میزان همجوشی روان‌شناختی در حد بالایی می‌باشد. مؤلفه گسلس شناختی شامل سه سؤال (۱، ۲ و ۹) و مؤلفه همجوشی شناختی شامل نه سؤال (۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) می‌باشد. روایی و پایایی در این پرسش‌نامه مطلوب گزارش شد (Gillanders et al., 2014). در ایران نیز این پرسش‌نامه توسط زارع هنجاریابی شد و ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۷۶ گزارش کرد (Zare, 2014). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (Job Burnout Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Maslach & Jackson در سال ۱۹۸۱ ساخته شده و دارای ۲۲ گویه است و به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت شخصی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد، این پرسش‌نامه دارای سه مؤلفه خستگی عاطفی (۱-۲-۳-۲۰-۱۶-۱۴-۱۳-۸-۶)، مسخ شخصیت (۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) و عدم موفقیت فردی (۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) می‌باشد. نحوی نمره‌گذاری به این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) می‌باشد. میزان پایایی درونی برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش شده است (Maslach & Jackson, 1981). همچنین در ایران ضریب پایایی کل این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند و نیز برای خرده‌مقیاس‌های آن خستگی عاطفی (۰/۷۶)، مسخ شخصیت (۰/۷۹)، عدم موفقیت فردی ۰/۷۴ گزارش شده است (Sadoughi & Zarjini, 2017). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه مذکور برابر ۰/۸۵ بود.

یافته‌ها

جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها را نشان می‌دهد.

Table 1. Descriptive statistics and correlation matrix of research variables

	Mean	Standard deviation	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Neuroticism	22.74	6.21	1								
2. Extraversion	28.44	4.58	-0.69**	1							
3. Openness to experience	25.32	3.9	-0.74**	0.85**	1						
4. Agreeableness	27.63	4.48	-0.75**	0.68**	0.71**	1					
5. Conscientiousness	28.09	3.77	-0.43**	0.45**	0.44**	0.17**	1				
6. Cognitive distortions	78.81	13.82	0.76**	-0.79**	-0.83**	0.71**	-0.44**	1			
7. Difficulty in emotion regulation	84.33	20.89	0.81**	-0.78**	-0.84**	-0.72**	-0.49**	0.85**	1		
8. Cognitive Fusion	27.63	4.48	0.68**	-0.78**	-0.75**	-0.59**	-0.51**	0.78**	0.80**	1	
9. Job burnout	27.63	4.48	0.84**	-0.81**	-0.85**	-0.72**	-0.55**	0.86**	0.89**	0.86**	1

P<0.05*, P<0.01**

همان‌گونه که در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد، متغیرهای مطالعه حاضر به‌صورت دوجه‌دو دارای روابط معنی‌داری می‌باشند، لذا مفروضه وجود همبستگی بین متغیرهای مدل رعایت شده است. قبل از تجزیه و تحلیل مدل، پیش‌فرض‌های لازم اجراء شد که یکی از آن پیش‌فرض‌ها آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بود که مقدار شاخص Z برای همه متغیرهای پژوهش بین ۱ تا ۱/۷۹ و سطح معنی‌داری آن‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بود. علاوه بر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یکی از پیش‌فرض‌های رایج محاسبه آماره‌های چولگی و کشیدگی می‌باشد. دامنه چولگی و کشیدگی بین -۳ تا +۳ ملاک نرمال بودن متغیرها است. در پژوهش حاضر دامنه چولگی و کشیدگی در دامنه مذکور قرار گرفت، بنابراین داده‌ها نرمال هستند. علاوه بر مواردی که ذکر شد، برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین-واتسون (Watson-Durbin) استفاده گردید که میزان آن ۱/۹۳ به‌دست آمد که نشان از مستقل بودن خطاها می‌باشد.

برای بررسی برازش مدل از الگویابی معادلات ساختاری براساس نرم‌افزار ایموس استفاده شد. ابتدا به تخمین مدل و تحلیل ضرایب مسیر و بارهای عاملی و سپس به تجزیه و تحلیل ضرایب و تفسیر یافته‌ها پرداخته می‌شود. نتایج به‌دست آمده به‌صورت ضرایب استاندارد در شکل ۲ قابل مشاهده است.

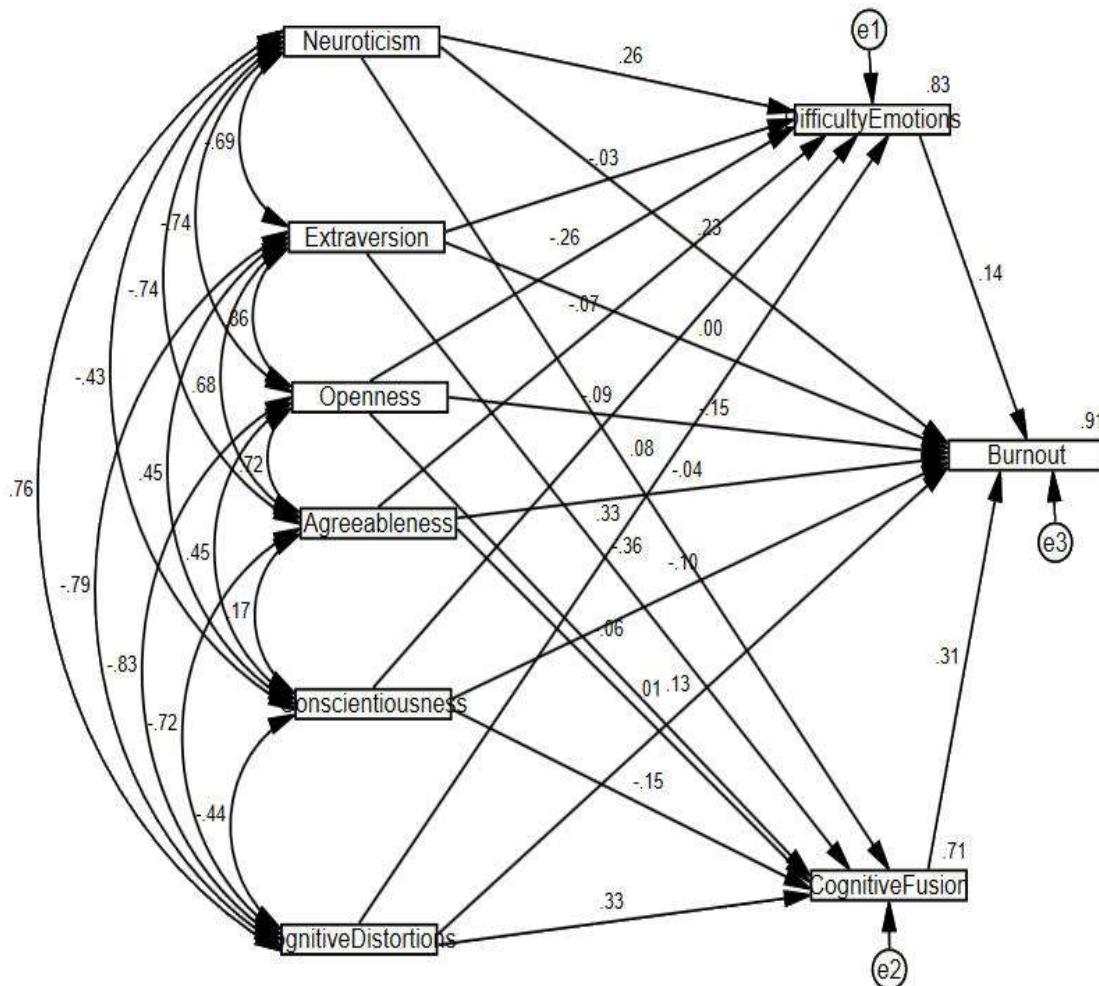


Figure 2. Research model with standard path coefficients

در پژوهش حاضر از شاخص‌های مقدار خی‌دو (Chi-Square)، مقدار خی‌دو بر درجه آزادی (X^2/df) شاخص جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تذکر-لویر (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) استفاده گردید که برای RMR و RMSEA مقدار ۰/۰۸ و کمتر از آن خوب و مقدار ۰/۰۶ و کمتر از آن عالی است. در مورد شاخص‌های نسبی هم مقدار ۰/۹۰ و بالاتر از آن مناسب است. در نتیجه شاخص‌های GFI، TLI، RMSEA و NFI بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد.

Table 2. Model fit indices

Indices	GFI	PNFI	CFI	TLI	IFI	NFI	RMR	RMSEA	X^2/df	Df	X^2
Values	0.98	0.03	0.99	0.70	0.99	0.99	3.04	0.079	4.87	1	4.87

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های مدل برازش مطلوب و قابل قبولی با داده‌های پژوهشی دارد و مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود. در تأیید الگوی معادلات ساختاری علاوه بر بررسی شاخص‌های برازش کلی الگو، پارامترهای ضرایب مسیر، ضرایب t و سطح معنی‌داری برای هر یک از مسیرهای علی نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

Table 3. Path coefficient and significance level

Direct paths	Estimate	S.E.	C.R.	P
Neuroticism → Difficulty in emotion regulation	0.875	0.167	5.237	***
Cognitive distortions → Cognitive fusion	0.307	0.068	4.495	***
Extraversion → Difficulty in emotion regulation	-0.089	0.176	-0.504	0.614
Agreeableness → Difficulty in emotion regulation	-0.213	0.156	-1.367	0.172
Cognitive distortions → Difficulty in emotion regulation	0.551	0.093	5.898	***
Neuroticism → Cognitive fusion	0.151	0.122	1.237	0.216
Extraversion → Cognitive fusion	-0.627	0.129	-4.868	***
Openness → Cognitive fusion	-0.115	0.165	-0.697	0.486
Openness → Difficulty emotions	-0.915	0.226	-4.042	***
Agreeableness → Cognitive fusion	0.024	0.114	0.214	0.830
Conscientiousness → Difficulty in emotion regulation	-0.270	0.101	-2.662	0.008
Conscientiousness → Cognitive fusion	-0.242	0.074	-3.263	0.001
Openness → Job burnout	-0.528	0.168	-3.142	0.002
Difficulty in emotion regulation → Job burnout	0.137	0.048	2.856	0.004
Cognitive fusion → Job burnout	0.540	0.066	8.232	***
Neuroticism → Job burnout	0.751	0.127	5.912	***
Extraversion → Job burnout	0.014	0.133	0.102	0.918
Agreeableness → Job burnout	-0.127	0.112	-1.132	0.258
Conscientiousness → Job burnout	-0.282	0.075	-3.745	***
Cognitive distortions → Job burnout	0.220	0.075	2.946	0.003

با توجه به نتایج جدول ۳، تحریفات شناختی ($t=۸/۲۳$, $p<۰/۰۱$)، روان‌رنجورخویی ($t=۵/۹۱$, $p<۰/۰۱$)، دشواری تنظیم هیجانی ($t=۲/۸۵$, $p<۰/۰۱$) و همجوشی شناختی ($t=۲/۹۴$, $p<۰/۰۱$) اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار، همچنین گشودگی ($t=-۳/۱۴$, $p<۰/۰۱$) و وجدان‌گرایی ($t=-۳/۷۵$, $p<۰/۰۱$) اثر مستقیم منفی و معنی‌دار بر فرسودگی شغلی دارد. تحریفات شناختی ($t=۵/۸۹$, $p<۰/۰۱$) و روان‌رنجورخویی ($t=۵/۲۳$, $p<۰/۰۱$) اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار، همچنین وجدان‌گرایی ($t=-۲/۶۶$, $p<۰/۰۱$) و گشودگی ($t=-۴/۰۴$, $p<۰/۰۱$) اثر مستقیم منفی و معنی‌دار بر دشواری تنظیم هیجانی دارد. تحریفات شناختی ($t=۴/۴۹$, $p<۰/۰۱$) اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار، همچنین وجدان‌گرایی

($t=-3/26, p<0/01$) و برون‌گرایی ($t=-4/86, p<0/01$) اثر مستقیم منفی و معنی‌دار بر همجوشی شناختی دارد. در جدول شماره ۴ نتایج اثرات غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی و تحریف‌های شناختی به واسطه دشواری تنظیم هیجان و همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی گزارش شده است؛ لازم به ذکر است جهت برآورد اثرات میانجی از آزمون سوبل استفاده شد.

Table 4. Results of indirect effects test and significance level of research variables based on sobel test

Predictor variable	Mediator variable	Criterion variable	Estimate	Sobel	P
Neuroticism	Difficulty in emotion regulation	Burnout	0.11	2.78	***
Extraversion	Difficulty in emotion regulation	Burnout	-0.01	-0.46	NS
Openness	Difficulty in emotion regulation	Burnout	-0.02	-0.45	NS
Agreeableness	Difficulty in emotion regulation	Burnout	-0.03	-0.48	NS
Conscientiousness	Difficulty in emotion regulation	Burnout	-0.03	-0.48	NS
CognitiveDistortions	Difficulty in emotion regulation	Burnout	0.07	2.39	0.02
Neuroticism	CognitiveFusion	Burnout	0.08	1.23	NS
Extraversion	CognitiveFusion	Burnout	-0.33	-4.48	***
Openness	CognitiveFusion	Burnout	-0.06	-0.68	NS
Agreeableness	CognitiveFusion	Burnout	0.01	0.18	NS
Conscientiousness	CognitiveFusion	Burnout	-0.13	-3.20	***
CognitiveDistortions	CognitiveFusion	Burnout	0.16	4.37	***

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم روان‌رنجورخوبی ($\beta=0/11, p<0/05$) و تحریف‌های شناختی ($\beta=0/07, p<0/05$) به واسطه دشواری تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، همچنین اثر غیرمستقیم تحریف‌های شناختی ($\beta=0/16, p<0/05$) به واسطه همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی مثبت، در عین حال اثر غیرمستقیم برون‌گرایی ($\beta=-0/33, p<0/01$) و وجدان‌گرایی ($\beta=-0/13, p<0/01$) به واسطه همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی منفی و معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری، اثرهای مستقیم متغیرهای تحریف‌های شناختی، ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجورخوبی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و وجدان‌گرایی)، دشواری تنظیم هیجانی و همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی و اثر غیرمستقیم بین این متغیرها با میانجی‌گری دشواری تنظیم هیجانی و همجوشی شناختی بر فرسودگی شغلی در پرستاران بررسی شد. نتایج به دست آمده نشان داد که اثر مستقیم تحریف‌های شناختی بر میزان فرسودگی شغلی مثبت و معنی‌دار بود. به عبارت دیگر با افزایش میزان تحریف‌های شناختی، میزان فرسودگی شغلی در پرستاران افزایش خواهد داشت. با توجه به بررسی صورت گرفته در پیشینه پژوهشی در این راستا، مطالعات بسیار اندکی صورت گرفته است، اما باین حال نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های (Çankaya et al., 2019) همسو است. جهت تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان بیان داشت که تحریف‌های شناختی به الگوهای تفکر نادرست، جانبدارانه یا غیرمنطقی اشاره دارد (Beck, 1991). این افکار تحریف‌شده می‌توانند در ایجاد هیجان‌های منفی، رفتارهای مخرب، مشکلات سلامت روان مانند افسردگی و اضطراب کمک کند (Beck et al., 2015). از طرف دیگر، فرسودگی شغلی حالتی از فرسودگی جسمی، عاطفی و ذهنی است که در اثر استرس مزمن و کمبود منابع یا حمایت ایجاد می‌شود (Bai & Bai, 2023). فرسودگی شغلی در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی از جمله پرستاران، که اغلب در معرض سطوح بالایی از استرس و آسیب‌های روانی هستند رایج است (Paskarini et al., 2023). با این حال وجود هر کدام از مؤلفه‌های تحریف‌های شناختی می‌تواند به ایجاد فرسودگی شغلی کمک کند به عنوان مثال پرستاری که دارای

"تفکر همه یا هیچ" است ممکن است بر این باور باشد که آن‌ها یا یک مراقب کارآمد هستند یا یک مراقب ناکارآمد و یا در ارتباط با تحریف شناختی "تعمیم بیش از حد"، اگر پرستار دچار اشتباهی در رابطه با بیمار شود احتمالاً این‌گونه فکر می‌کند که شخصی بی‌کفایت است و همیشه مرتکب اشتباه خواهد شد، همچنین در ارتباط با "فیلتر ذهنی" هم حتی اگر از بیماری بازخورد مثبت بگیرد ممکن است آن را غیرصادقانه یا بی‌اهمیت پردازش کند، یا این که در رابطه با علائم یک بیمار و یا برخورد همکاران فاجعه‌سازی کند که نهایتاً وجود چنین تحریف‌های شناختی می‌تواند منجر به ایجاد هیجان‌های منفی و رفتارهای منفی مانند اضطراب و افسردگی (Yüksel & Bahadır-Yılmaz, 2019)، استرس عاطفی (Jha et al., 2022)، غیبت‌های مکرر از کار (Schouteten, 2016)، رعایت نکردن حقوق دیگر کارکنان (Von Bergen & Bressler, 2019)، نداشتن دقت و توجه لازم در محیط کار (Wang et al., 2020) و نیز خستگی عاطفی که از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی می‌باشد، می‌گردد (Lubbadeh, 2020). بنابراین وجود تحریف‌های شناختی می‌تواند شخص را در یک سیکل معیوب (هیجان و رفتار) ناکارآمد گرفتار کند (Ciccarelli et al., 2017)، که باین‌حال می‌تواند راه‌های مقابله با مشکلات و استرس‌های ناشی از شغل را مختل کند (Jaffri et al., 2021)، از همین‌رو عدم‌مقابله ناسازگارانه به‌علت وجود تحریف‌های شناختی، موجبات فرسودگی شغلی و عدم‌انطباق‌پذیری آن‌ها را فراهم می‌کند، که این امر در میان پرستاران به‌علت ماهیت شغل (سختی کار، شیفت‌های طولانی و قرار گرفتن در معرض حوادث آسیب‌زا) بیشتر است (Dall'Ora et al., 2020). لذا ارتباط مثبت و مستقیم میان تحریف‌های شناختی و فرسودگی شغلی قابل تبیین و توجیه می‌باشد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد، بین روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌عبارت دیگر با افزایش میزان روان‌رنجورخویی، میزان فرسودگی شغلی در پرستاران افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های (Ali Ahmed & Çerkez (2020)؛ Fomes-Vives et al. (2019)؛ Lu et al. (2022b)؛ Yao et al. (2018)؛ همسو بود. در تبیین ارتباط روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی قابل ذکر است با توجه به مدل پنج عامل بزرگ شخصیت، افرادی که میزان روان‌رنجورخویی بالایی دارند، عاطفه منفی، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالایی خواهند داشت (Barello et al., 2021). این افراد در پاسخ به استرس‌های مرتبط با کار، هیجان‌های منفی زیادی را تجربه می‌کنند (Abbasi, 2016)، همچنین برای مقابله کارآمد با خواسته‌های شغلی و نیز هیجان‌های منفی ناشی از شغل احتمالاً رفتارهای ناکارآمدی خواهند داشت (Bullock-Yowell et al., 2015). به یک اعتبار می‌توان گفت افراد با روان‌رنجورخویی بالا نسبت به عوامل استرس‌زا در محیط کار حساس‌تر هستند و به‌همین دلیل سطوح بیشتری از استرس شغلی را تجربه می‌کنند (Seki et al., 2020). این به نوبه خود می‌تواند منجر به احساس خستگی و بدبینی و همچنین کاهش کارایی حرفه‌ای، که از مؤلفه‌های کلیدی فرسودگی شغلی است بشود (Lubbadeh, 2020). علاوه بر این، افراد روان‌رنجور دارای ادراک منفی از شغل، محیط کار و عدم‌سازگاری با شغل هستند (Gardner et al., 2021)، که به ایجاد فرسودگی شغلی در آن‌ها کمک می‌کند، در واقع آن‌ها به جای جنبه‌های مثبت، بیشتر بر جنبه‌های منفی شغل خود تمرکز می‌کنند، مانند همکاران دارای مشکل، حجم کاری سنگین، یا سرپرستان غیرحمایت‌کننده (Rukh et al., 2020)، بنابراین ارتباط میان روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی کاملاً قابل توجیه و تبیین می‌باشد. از طرف دیگر در بین ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی نیز رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی دارد.

رابطه بین برون‌گرایی و فرسودگی شغلی برعکس رابطه روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی معکوس و منفی می‌باشد به عبارت دیگر با افزایش برون‌گرایی، کاهش میزان فرسودگی شغلی وجود دارد که نتایج این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Evans et al. (2022)؛ Farfán et al. (2020)؛ Sauvain-Sabé et al (2023)؛ همسو بود. در رابطه با تبیین این نتیجه قابل ذکر است که افراد برون‌گرا با اجتماعی بودن، قاطعیت و سطوح بالای عاطفه مثبت مشخص می‌شوند، آن‌ها تمایل دارند به‌دنبال تعاملات اجتماعی باشند و در طیف وسیعی از فعالیت‌های اجتماعی شرکت کنند

(Dwan & Ownsworth, 2019). برون‌گراها در مقایسه با درون‌گراها سطوح بالاتری از خشنودی شغلی را تجربه می‌کنند (Son & Ok, 2019) و مشخص شده است که خشنودی شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد (Chen et al., 2020). بنابراین افراد برون‌گرا ممکن است به دلیل سطوح بالاتر خشنودی شغلی، کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند. از طرف دیگر برون‌گراها جهت مقابله با استرس‌های ناشی از شغل، راهبردهای مقابله‌ای کارآمدی را به کار می‌گیرند (Shin et al., 2019). به عنوان مثال مشخص شده است که برون‌گراها بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای متمرکز بر مشکل (مانند جستجوی حمایت اجتماعی و اقدام برای حل مشکل) استفاده می‌کنند تا راهبردهای مقابله‌ای متمرکز بر هیجان (Khurana & Mathur, 2022). بنابراین می‌توان این‌گونه پنداشت که برون‌گراها به علت خشنودی شغلی بیشتر، عاطفه مثبت، استفاده از راهبردهای کارآمد، داشتن دیدگاه مثبت نسبت به شغل خود و گرفتن حمایت‌های اجتماعی بیشتر در مقابل فرسودگی شغلی مقاوم هستند. لذا رابطه منفی و معنی‌دار میان برون‌گرایی و فرسودگی شغلی قابل تبیین می‌باشد. یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی که نتایج آن در پژوهش حاضر نشان داده شد، رابطه میان گشودگی و فرسودگی شغلی بود، که نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که میان این دو متغیر رابطه مستقیم و منفی وجود دارد، به این معنا که با افزایش میزان گشودگی، میزان فرسودگی شغلی کاهش خواهد بود. نتایج این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Prins et al., 2019)؛ (Mojsa-Kaja et al., 2015)؛ (Kim et al., 2019)؛ (Angellini, 2023) همسو می‌باشد.

جهت تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان گفت گشودگی به معنای انعطاف‌پذیری افراد در مقابل تجارب می‌باشد، به این صورت، افرادی که در این عامل نمرات بالایی می‌گیرند، باورها و ارزش‌های جدید و غیرمتعارف را بیشتر می‌پذیرند و همچنین هیجان‌های مثبت و منفی را بیشتر و عمیق‌تر تجربه خواهند کرد (Christensen et al., 2019). از این رو می‌توان عنوان کرد که این افراد به دلیل همین ویژگی در مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا سازگار و منعطف هستند و راهبردهای مقابله‌ای آن‌ها، جستجوی حمایت اجتماعی، مشارکت در حل مسئله و استفاده از چهارچوب مجدد حل مسئله می‌باشد (Pereira-Morales et al., 2018). همچنین این افراد به دلیل تمایل داشتن به تجربیات جدید احتمال بیشتری دارد که در کارآفرینی، که فرایند تغییر ماهیت شغل فرد برای همسویی با ارزش‌ها، علایق و نقاط قوت است، شرکت کنند، که همین امر می‌تواند با ایجاد تناسب بین فرد و شغل باعث کاهش فرسودگی شغلی گردد (Mendoza & Lacap, 2015). از طرف دیگر این افراد تمایل به جستجوی تجربیات جدید و چالش برانگیز دارند، که می‌تواند حسی از تحریک و رضایت را ایجاد کند و در برابر اثرات منفی استرس مزمن محافظت ایجاد کند (Silvia & Christensen, 2020). از جانب دیگر افراد با گشودگی بالا به دنبال یادگیری‌های جدید هم هستند، به این معنی که آن‌ها برای کسب دانش و مهارت‌های جدید انگیزه دارند که می‌تواند حس تسلط و موفقیت را ایجاد کند و نهایتاً در برابر احساسات کاهش موفقیت شخصی که مشخصه فرسودگی شغلی است محافظت کند (Gatzka, 2021). با این تفاسیر ارتباط منفی و معنی‌دار میان گشودگی فرسودگی شغلی قابل توجیه و تبیین می‌باشد.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد بین دشواری تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی در پرستاران رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد که با افزایش میزان دشواری تنظیم هیجانی، میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش خواهد یافت. یافته‌های به دست آمده در این زمینه با نتایج پژوهش‌های همسو (Salvarani et al., 2019)؛ (Nangle et al., 2019)؛ (Hunt et al., 2017) بود. در مورد ارتباط مستقیم بین دشواری تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی می‌توان گفت دشواری تنظیم هیجانی دربرگیرنده مجموعه وسیعی اختلالات و نوسانات هیجانی می‌باشد که به صورت عدم درک و آگاهی از احساسات و عدم پذیرش تجربیات هیجانی منفی در مقابل شرایط تنش‌زا در محیط شغلی نمایان می‌شوند، همچنین دشواری تنظیم هیجانی به صورت رفتارهای نامناسب و تکانشی در موقعیت‌های تنش‌زا بروز پیدا می‌کند (Gruber et al., 2023). به میزانی که تنظیم هیجانی مشکل‌تر و دشوارتر باشد، به همان میزان افراد در برخورد با مشکلات و

تجربیات ناخوشایند به صورت غیرمنطقی و فاجعه‌بار (راهبردهای ناکارآمد مقابله هیجانی) عمل می‌کنند که منجر به اضطراب مزمن و پریشانی روانی خواهد شد (Gökdağ, 2023). بنابراین در سازگاری با خواسته‌های محل کار مشکل خواهند داشت (Wang et al., 2020) به عنوان مثال، آن‌ها ممکن است بیشتر درگیر رفتارهای اجتنابی شوند که همین امر منجر به کاهش انگیزه و خشنودی شغلی می‌شود (Lennarz et al., 2019) و نیز بیشتر در معرض تعارضات میان فردی به علت نبود مهارت‌های تنظیم هیجان در محل کار خود باشند و باعث احساس انزوا و بیگانگی گردد (Zaki, 2020) که نهایتاً مجموعه‌ی پیامدهای دشواری تنظیم هیجانی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود، بنابراین رابطه مثبت و معنی‌دار میان دشواری تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی قابل تبیین می‌باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر رابطه مثبت و مستقیم میان همجوشی شناختی و فرسودگی شغلی می‌باشد، به این معنا که با افزایش میزان همجوشی شناختی میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش خواهد یافت، که نتایج این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Mojallal et al., 2022)؛ (Hu et al., 2021)؛ (Cookson et al., 2020) همسو بود. جهت تبیین نتایج این یافته می‌توان به تعریف همجوشی شناختی اشاره داشت، همجوشی شناختی به آمیخته شدن فرد در افکار و عواطف خود گفته می‌شود، تاجایی که خود را با افکار خود یکی می‌داند (Gillanders et al., 2014). معنای این تعریف آن است که شخص توان مدیریت افکار و هیجان‌های خود را ندارد و از همین رو با آن‌ها آمیخته می‌شود، از طرف دیگر هر شغل با توجه به ماهیت خودش دارای استرس‌هایی می‌باشد، که در این میان پرستاران به علت فشارهای فراوان ناشی از شیفت‌های طولانی، درگیر بودن در بخش‌ها و بیماری‌های مختلف، ممکن است استرس‌های زیادی را متحمل بشوند (Welch, 2023) بنابراین فرد دارای همجوشی شناختی بالا نمی‌تواند خود را از استرس‌ها و هیجان‌های ناشی از محیط کارش جدا و آن را مدیریت کند، که همین امر می‌تواند موجبات فرسودگی شغلی را فراهم کند، همچنین همجوشی شناختی بالا با اجتناب تجربی و شناختی ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد (Mojallal et al., 2022) پس با این حال فرد دارای همجوشی شناختی بالا به علت فشارهای ناشی از کار و عدم توانایی تنظیم هیجان‌های منفی‌اش، ممکن است از آن محیط اجتناب کند، که می‌تواند خود را با خستگی هیجانی (Barello et al., 2021)، کاهش احساس کفایت شخصی (Selamu et al., 2017)، پایین آمدن احساس شایستگی (Xu et al., 2023)، رفتارهای نامطلوب سازمانی مانند غیبت (Dall'Ora et al., 2020)، انواع مشکلات جسمی و روان‌شناختی (Shi et al., 2021; Yong et al., 2020) که همگی از پیامدهای فرسودگی شغلی است نشان دهد. لذا رابطه مستقیم و مثبت معنی‌دار میان همجوشی شناختی و فرسودگی شغلی قابل تبیین می‌باشد.

بخش دیگری از نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود، بین تحریفات شناختی و دشواری تنظیم هیجانی در پرستاران رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Ruiz de Lara et al., 2019)؛ (Ciccarelli et al., 2021)؛ (Neophytou et al., 2023) که نشان دادند ارتباط مستقیمی بین تحریفات شناختی با دشواری تنظیم هیجانی و مشکلات خلقی وجود دارد، همسو می‌باشد. در ارتباط با تبیین نتایج این یافته می‌توان گفت از آنجایی که شناخت‌ها تاثیر مستقیمی بر هیجان‌ها دارند (Mullins & Sabherwal, 2020) و نیز چون تحریفات شناختی به معنای خطاهای پردازش اطلاعات تعریف شده‌اند (Bollen et al., 2021) بنابراین شناخت‌های ناکارآمد می‌توانند منجر به احساسات، رفتارها و نتایج منفی شوند (Elhai et al., 2019). از سوی دیگر، تنظیم هیجانی به توانایی مدیریت و تنظیم هیجان‌ها به روشی سازگارانه اشاره دارد (Gruber et al., 2023) اما تحریفات شناختی می‌توانند با توانایی درک و تفسیر دقیق احساسات تداخل داشته باشند (Shickel et al., 2020) و منجر به آشفتگی، اضطراب، افسردگی و سایر مشکلات روان‌شناختی گردند (Mallorquí-Bagué et al., 2019). در واقع تحریفات شناختی به صورت تفسیر منفی و تحریف‌شده اطلاعات مانع از درک واقعی رویدادها و مدیریت درست هیجان‌ها در شرایط تنش‌زا می‌شوند (Ouhmad et al., 2023).

(al., 2019). بنابراین با افزایش تحریف‌های شناختی، دشواری در تنظیم هیجانات هم بالا خواهد رفت، لذا رابطه مستقیم و مثبت بین تحریف‌های شناختی و دشواری تنظیم هیجانی قابل تبیین می‌باشد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد، بین روان‌رنجورخویی و دشواری تنظیم هیجانی در پرستاران رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Singh (2022)؛ Gegieckaite & Kazlauskas (2020)؛ Cassiello-Robbins et al. (2020) همسو بود. در راستای تبیین نتایج این یافته می‌توان بیان داشت روان‌رنجورخویی با بی‌ثباتی عاطفی، اضطراب و عاطفه منفی مشخص می‌گردد (Lin et al., 2023). این افراد احساسات منفی مکرر و شدیدتری در مقایسه با دیگرانی که این ویژگی را ندارند تجربه می‌کنند (Chen et al., 2023). این افراد به علت نشخوار فکری منفی (Denovan et al., 2019)، پاسخ‌های فیزیولوژیکی شدید به محرک‌های هیجانی (Silverman et al., 2019)، نبود یا کمبود منابع شناختی موردنیاز برای تنظیم هیجان‌ها مانند ظرفیت توجه محدود (Crow, 2019) و مشکل در جابجایی توجه از محرک‌های هیجانی (Brock et al., 2022) در تنظیم هیجان‌ها دارای مشکل هستند، بنابراین داشتن ویژگی روان‌رنجورخویی رابطه مستقیم و مثبتی با دشواری در تنظیم هیجانات دارد، لذا رابطه این دو متغیر قابل توجیه و تبیین می‌باشد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، بین برون‌گرایی و گشودگی با دشواری تنظیم هیجانی در پرستاران رابطه مستقیم و منفی وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Weiss & Zacher (2022)؛ Strizhetskaya et al. (2018)؛ Hughes et al. (2020)؛ Barańczuk (2019) همسو بود. جهت تبیین این قسمت از یافته‌های پژوهش به این امر می‌توان اتکاء کرد که برون‌گرایی با اجتماعی بودن و لذت از مصاحبت و همجواری با دیگران، سطوح بالاتر عاطفه مثبت و حساسیت بیشتر نسبت به پاداش و گشاده‌رویی و گشودگی با درجه‌ای از ذهن باز، کنجکاوی و پذیرا بودن یک فرد نسبت به تجربیات جدید و طیف وسیعی از هیجان‌ها مشخص می‌گردد (Espinoza et al., 2023). از دیگر سو تنظیم هیجانی با تاب‌آوری و راهبردهای مقابله‌ای ارتباط دارد (Fullerton et al., 2021). همچنین تنظیم هیجان‌ها، انطباق با خواسته‌های یک موقعیت هیجان‌زا نیز می‌باشد (Gruhn & Compas, 2020). علاوه بر این ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند با تأثیرگذاری بر استراتژی‌های مقابله‌ای فرد بر تنظیم هیجانی تأثیر بگذارند (Castillo-Gualda et al., 2019) به‌عنوان مثال، افراد برون‌گرا ممکن است در هنگام مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز بیشتر به دنبال حمایت اجتماعی و همجواری با دیگران باشند (Ernawati et al., 2022) درحالی‌که افراد با گشودگی بالا بیشتر ممکن است برای مدیریت هیجان‌های خود درگیر حل خلاقانه مشکل شوند و از راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه مانند ذهن‌آگاهی یا ارزیابی مجدد شناختی برای مدیریت هیجان‌های خود استفاده کنند (Draper, 2021). بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که به میزانی که گشودگی و برون‌گرایی بالا باشد، به همان میزان پذیرش و استفاده از راهبردهای کارآمد تنظیم هیجانی نیز بالا خواهد بود، که به‌طبع منجر به کاهش دشواری در تنظیم هیجان خواهد گشت، لذا ارتباط منفی و معنی‌دار میان گشودگی و برون‌گرایی با دشواری تنظیم هیجانی کاملاً قابل توجیه و تبیین می‌باشد. نتایج یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد، بین تحریف‌های شناختی و روان‌رنجورخویی با همجواری شناختی در پرستاران رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Yazdkhasti (2021)؛ Wyssen et al. (2020)؛ Pux et al. (2022)؛ Huang et al. (2021) همسو بود. جهت تبیین این یافته باید گفت پرستارانی که سطوح بالاتری از تحریف‌های شناختی و روان‌رنجورخویی دارند، ممکن است بیشتر مستعد الگوهای تفکر منفی و نشخوار فکری باشند که می‌تواند منجر به افزایش همجواری شناختی شود (Cheng et al., 2022). علاوه بر این، خواسته‌های حرفه پرستاری ممکن است به سطوح بالاتر استرس و اضطراب منجر شود و تحریف‌های شناختی و روان‌رنجوری را تشدید کند (Huang et al., 2021). از طرف دیگر افراد دارای روان‌رنجورخویی بیشتر احتمال دارد که تهدیدها را درک کنند و با برانگیختگی فیزیولوژیکی پاسخ دهند که می‌تواند

منجر به حالات عاطفی منفی و سوگیری‌های شناختی گردد (Pang & Wu, 2021) که این امر باعث همجوشی شناختی و نهایتاً حالات عاطفی منفی و مشکلات رفتاری می‌شود (Chen et al., 2023). بنابراین قابل توجه است که با افزایش تحریفات شناختی و روان‌رنجورخویی، همجوشی شناختی (غرق شدن در افکار و عواطف منفی) هم بالا برود. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین برون‌گرایی و گشودگی با همجوشی شناختی در پرستاران رابطه مستقیم و منفی وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Pux et al., 2022)؛ (Koivisto et al., 2021)؛ Hashemi et al. (2019) همسو بود. برای تبیین نتایج این یافته می‌توان اذعان داشت از آنجایی که همجوشی شناختی تمایل به وابستگی بیش از حد به افکار، احساسات و باورها و برخورد با آن‌ها به گونه‌ای که انگار حقایق مطلق یا واقعیت‌های عینی هستند، می‌باشد (Gillanders et al., 2014) و در مقابل چون افراد برون‌گرا و باز بیشتر به دنبال تجربیات، تعاملات اجتماعی، راهکارهای خلاقانه و متنوع جهت حل مشکلات خود و نیز دارای انعطاف‌پذیری هیجانی هستند (Espinoza et al., 2023) این امر می‌تواند دیدگاه‌های آن‌ها را گسترده‌تر و تمایل به گیر افتادن در روش‌های سخت افکار را کاهش دهد و منجر به این شود که افراد از افکار و هیجان‌های منفی خود فاصله بگیرند و آن‌ها را به‌عنوان تجربیات گذرا ببینند تا حقایق عینی. بنابراین ارتباط مستقیم و منفی میان برون‌گرایی و گشودگی با همجوشی شناختی قابل تبیین می‌باشد.

در مورد بررسی‌های اثرات میانجی، یکی از یافته‌ها ارتباط غیرمستقیم تحریفات شناختی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش میانجی دشواری تنظیم هیجانی بود، که نتایج این یافته نشان از نقش میانجی دشواری تنظیم هیجانی داشت. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های (Salvarani et al., 2019)؛ (Nangle et al., 2019)؛ (Matturro, 2019)؛ (Hunt et al., 2017)؛ (Çankaya & Dikmen, 2020) همسو بود. جهت تبیین نتایج این یافته می‌توان گفت که تحریفات شناختی به الگوهای تفکر نادرست، جانبدارانه یا غیرمنطقی اشاره دارد (Beck, 1991). این افکار تحریف‌شده می‌توانند در ایجاد هیجان‌های منفی، رفتارهای مخرب، مشکلات سلامت روانی مانند افسردگی و اضطراب کمک کنند (Beck et al., 2015). علاوه بر این تحریفات شناختی می‌توانند توانایی‌های تنظیم هیجانی را با ممانعت از مکانیسم‌های مقابله سازگارانه تضعیف کنند (Ciccarelli et al., 2021). از طرف دیگر فرسودگی شغلی حالتی از فرسودگی جسمی، عاطفی و ذهنی است که در اثر استرس مزمن و کمبود منابع یا حمایت ایجاد می‌شود (Bai & Bai, 2023). بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که با افزایش تحریفات شناختی، دشواری تنظیم هیجانی بالا خواهد رفت و به‌طبع با افزایش دشواری تنظیم هیجانی، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. لذا نقش میانجی دشواری تنظیم هیجانی در این رابطه قابل تبیین می‌باشد.

در رابطه با تأثیر غیرمستقیم روان‌رنجورخویی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش میانجی دشواری تنظیم هیجانی هم نتایج این یافته نشان از تأثیر غیرمستقیم روان‌رنجورخویی از طریق دشواری تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی داشت. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های (Yao et al., 2018)؛ (Lu et al., 2022b)؛ (Hunt et al., 2017)؛ (Fornes-Vives et al., 2019)؛ (Arnold et al., 2015) همسو بود. در تبیین این اثر غیر مستقیم همانطور که در قسمت‌های پیشین گفته شد، می‌توان به این امر اتکاء کرد، افرادی که میزان روان‌رنجورخویی بالایی دارند، عاطفه منفی، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالایی دارند (Barlow et al., 2021). این افراد در پاسخ به استرس‌های مرتبط با کار، هیجان‌های منفی زیادی را تجربه می‌کنند (Abbasi, 2016) همچنین برای مقابله کارآمد با خواسته‌های شغلی و نیز هیجان‌های منفی ناشی از شغل احتمالاً رفتارهای ناکارآمدی خواهند داشت (Bullock-Yowell et al., 2015). به یک اعتبار می‌توان گفت افراد با روان‌رنجورخویی بالا نسبت به عوامل استرس‌زا در محیط کار حساس‌تر هستند و به همین دلیل سطوح بیشتری از استرس شغلی را تجربه می‌کنند (Seki et al., 2020). در مقابل به میزانی که تنظیم هیجانی مشکل‌تر و دشوارتر باشد، به همان میزان افراد در برخورد با مشکلات و تجربیات ناخوشایند به‌صورت غیرمنطقی و

فاجعه‌بار (راهبردهای ناکارآمد مقابله هیجانی) عمل می‌کنند که منجر به اضطراب مزمن و پریشانی روانی خواهد شد (Gökdağ, 2023) و چون فرسودگی شغلی حالتی از فرسودگی جسمی، عاطفی و ذهنی می‌باشد که در اثر استرس مزمن ایجاد می‌شود (Bai & Bai, 2023). با این حال قابل تبیین است که با بالا بودن روان‌رنجورخویی، میزان دشواری در تنظیم هیجان‌ها هم بالا باشد و در نهایت موجبات بالا بودن فرسودگی شغلی هم فراهم گردد. از دیگر یافته‌های اثرات غیرمستقیم پژوهش حاضر، تاثیر منفی و معنی‌دار برون‌گرایی و گشودگی از طریق دشواری تنظیم هیجانی با فرسودگی شغلی بود، که همسو با نتایج پژوهش‌های (Sauvain-Sabé et al., 2023)؛ (Mojsa-Kaja et al., 2015)؛ (Kim et al., 2019)؛ (Farfán et al., 2020)؛ (Arnold et al., 2015) همسو بود. جهت تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان بیان کرد، گشودگی به معنای انعطاف‌پذیری و تجربه هیجان‌های مثبت و منفی به صورت بیشتر و عمیق‌تر است (Christensen et al., 2019). لذا این افراد در مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا سازگار و منعطف هستند و راهبردهای مقابله‌ای آن‌ها، جستجوی حمایت اجتماعی، مشارکت در حل مسئله و استفاده از چهارچوب مجدد حل مسئله است (Pereira-Morales et al., 2018). همچنین افراد برون‌گرا با اجتماعی بودن، قاطعیت و سطوح بالای عاطفه مثبت مشخص می‌شوند، در واقع آن‌ها هم تمایل دارند به دنبال تعاملات اجتماعی باشند و در طیف وسیعی از فعالیت‌های اجتماعی شرکت کنند (Dwan & Ownsworth, 2019) و نیز برای مقابله با استرس‌های ناشی از شغل، راهبردهای مقابله‌ای کارآمدی را به کار می‌گیرند (Shin et al., 2019). بنابراین وجود این دو ویژگی زمینه را برای پایین آوردن دشواری در تنظیم هیجان‌ها فراهم می‌کند، پس با پایین آمدن دشواری تنظیم هیجانی، فرسودگی شغلی هم پایین می‌آید، از همین‌رو ارتباط منفی و معنی‌دار میان برون‌گرایی و گشودگی با فرسودگی شغلی از طریق دشواری تنظیم هیجانی قابل تبیین می‌باشد. یکی دیگر از یافته‌های اثرات غیرمستقیم پژوهش حاضر، تاثیر مثبت و معنی‌دار غیرمستقیم تعریف‌های شناختی بر فرسودگی شغلی از طریق همجوشی شناختی بود، که با نتایج پژوهش‌های (Mojallal et al., 2022)؛ (Mojallal et al., 2022)؛ (Cookson et al., 2020)؛ (Cankaya & Dikmen, 2020) همسو می‌باشد. جهت تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان بیان داشت که تعریف‌های شناختی الگوهای تفکر نادرست، جانبدارانه یا غیرمنطقی هستند (Beck, 1991) که می‌تواند شخص را مستعد الگوهای تفکر منفی و نشخوار فکری کند (Cheng et al., 2022). وجود تعریف‌ها و الگوهای تفکر نادرست زمینه را برای آمیخته شدن فرد در افکار و عواطف خودش فراهم می‌کند (Gillanders et al., 2014). از طرف دیگر شخص دارای همجوشی شناختی بالا نمی‌تواند خود را از استرس‌ها و هیجان‌های ناشی از محیط کارش جدا و آن را مدیریت کند، که همین امر می‌تواند موجبات فرسودگی شغلی را فراهم کند، همچنین همجوشی شناختی بالا با اجتناب تجربی و شناختی ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد (Mojallal et al., 2022). پس نتیجه تعریف‌های شناختی و همجوشی فرد در افکارش، مشکلات هیجانی خواهد بود (Barello et al., 2021)، بنابراین بالا بودن تعریف‌های شناختی، باعث بالا رفتن همجوشی شناختی و بالا بودن این دو، منجر به بالا رفتن فرسودگی شغلی خواهند شد. دیگر یافته پژوهش حاضر تاثیر مثبت و معنی‌دار غیرمستقیم روان‌رنجورخویی بر فرسودگی شغلی از طریق همجوشی شناختی می‌باشد که با نتایج پژوهش‌های (Yazdkhasti, 2021)؛ (Wysse et al., 2021)؛ (Hu et al., 2021)؛ (Cookson et al., 2020) همسو بود. جهت تبیین نتایج این یافته هم همانطور که در قسمت‌های پیشین گفته شد، روان‌رنجورخویی با الگوهای تفکر منفی، نشخوار فکری، سطوح بالاتر اضطراب و استرس و ادراک بیشتر تهدیدها مشخص می‌گردد (Pang & Wu, 2021)؛ (Huang et al., 2021) که همگی منجر به افزایش همجوشی شناختی می‌گردد (Cheng et al., 2022). که در آخر حالات عاطفی منفی و مشکلات رفتاری را باعث می‌شوند (Chen et al., 2023) و باعث بالا رفتن فرسودگی شغلی خواهند. بنابراین ارتباط مثبت و معنی‌دار غیرمستقیم میان روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی از طریق همجوشی شناختی کاملاً قابل تبیین می‌باشد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان اشاره داشت که نمونه پژوهشی حاضر پرستاران بیمارستان‌های دولتی استان کردستان بودند، لذا برای تعمیم به سایر افراد جامعه باید نهایت احتیاط را لحاظ کرد، چراکه فرسودگی شغلی باتوجه به مطالعات انجام شده، در این طیف بیشتر است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی همین پژوهش را روی سایر گروه‌های جامعه تکرار کنند. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد، لذا ممکن است اطلاعات عمیق جمع‌آوری نشده باشد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که پژوهشگران در مطالعات آینده از ابزار مصاحبه و روش پژوهش کیفی استفاده کنند. همچنین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که باتوجه به کارآمدی و جدید بودن متغیرهای این پژوهش و اینکه این متغیرها در سایر شغل‌ها و سازمان‌ها بر روی کیفیت اجرایی و عملکردی آن سازمان تاثیر می‌گذارد، لذا پژوهش حاضر در دیگر ارگان‌ها و سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار گیرد و نیز پیشنهاد می‌شود که در راستای کاهش فرسودگی شغلی، انتخاب و استخدام و افزایش کارایی کارکنان بر روی ویژگی‌های شخصیتی، تحریفات شناختی، تنظیم هیجانی و همجوشی شناختی کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که از نتایج حاصل از این مدل جهت استخراج برنامه‌ای مداخله‌ای برای کاهش فرسودگی شغلی استفاده نمایند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مطالعه حاضر مراتب سپاس خود را از تمامی پرستارانی که در ارائه این مطالعه، پژوهشگران را یاری دادند، اعلام می‌دارند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abbasi, I. S. (2016). The role of neuroticism in the maintenance of chronic baseline stress perception and negative affect. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, E9. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.7>
- Abdullahzadeh, S. (2010). Design and validation of cognitive distortions. *Tehran: Azmoun Yar Poya Institute*, 3(22), 10-12. (Persian) <http://www.azmonyar.com/>
- Alfuqaha, O. A., Alkawareek, M. Y., & Alsharah, H. S. (2019). Self-evaluation and professional status as predictors of burnout among nurses in Jordan. *PloS one*, 14(3), e0213935. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213935>
- Ali Ahmed, S., & Çerkez, Y. (2020). The impact of anxiety, depression, and stress on emotional stability among the university students from the view of educational aspects. *Journal of Educational Psychology-Propositos y Representaciones*, 8(3), e520. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.520>
- Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., . . . & Della, P. (2016). Demographics and personality factors associated with burnout among nurses in a Singapore Tertiary hospital. *BioMed research international*, 2016, 6960184. <https://doi.org/10.1155/2016/6960184>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 1-35. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>

- Anisi, J., Majdiyan, M., Joshanloo, M., & Ghoharikamel, Z. (2012). Validity and reliability of NEO Five-factor inventory (NEO-FFI) on university students. *International Journal of Behavioral Sciences*, 5(4), 351-355. (Persian) https://www.behavsci.ir/article_67753.html
- Arnold, K. A., Connelly, C. E., Walsh, M. M., & Martin Ginis, K. A. (2015). Leadership styles, emotion regulation, and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 481-490. <https://doi.org/10.1037/a0039045>
- Asgari, P., Pasha, G., & Aminiyan, M. (2009). Relationship between emotion regulation, mental stresses and body image with eating disorders of women. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*, 4(13), 65-78. (Persian) https://jtbcp.roudehen.iau.ir/browse?_action=issue
- Bai, C., & Bai, B. (2023). Strength use and workers' job burnout in the centers for disease control and prevention: The mediating role of psychological capital. *Journal of Advanced Nursing*, 79(6), 2328-2336. <https://doi.org/10.1111/jan.15586>
- Barańczuk, U. (2019). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 139, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.025>
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., . . . & Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: An application of the job demands-resources model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1751-1761. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01669-z>
- Barlow, D. H., Curren, A. J., & Woodard, L. S. (2021). Neuroticism and disorders of emotion: A new synthesis. *Current Directions in Psychological Science*, 30(5), 410-417. <https://doi.org/10.1177/09637214211030253>
- Bashkurova, A., Compagner, A., Henningsen, D. M., & Treur, J. (2023). An adaptive modelling approach to employee burnout in the context of the big five personality traits. *Cognitive Systems Research*, 79(2023), 109-125. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2022.12.010>
- Beck, J. G., Reich, C. M., Woodward, M. J., Olsen, S. A., Jones, J. M., & Patton, S. C. (2015). How do negative emotions relate to dysfunctional posttrauma cognitions? An examination of interpersonal trauma survivors. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 7(1), 3-10. <https://doi.org/10.1037/a0032716>
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy: A 30-year retrospective. *American Psychologist*, 46(4), 368-375. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.4.368>
- Besharat, M. A. (2019). Emotion regulation difficulty scale. *Thoughts and Behavior in Clinical Psychology*, 13(47), 89-92. (Persian) https://jtbcp.roudehen.iau.ir/article_1427.html
- Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Research*, 270, 901-905. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015>
- Bollen, J., Ten Thij, M., Breithaupt, F., Barron, A. T., Rutter, L. A., . . . & Scheffer, M. (2021). Historical language records reveal a surge of cognitive distortions in recent decades. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(30), e2102061118. <https://doi.org/10.1073/pnas.2102061118>
- Brock, R. L., Harp, N. R., & Neta, M. (2022). Interpersonal emotion regulation mitigates the link between trait neuroticism and a more negative valence bias. *Personality and Individual Differences*, 196, 111726. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111726>
- Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, negative thinking, and coping with respect to career decision state. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 333-347. <https://doi.org/10.1002/cdq.12032>

- Çankaya, S., & Dikmen, H. A. (2020). The relationship between posttraumatic stress symptoms of maternity professionals and quality of work life, cognitive status, and traumatic perinatal experiences. *Archives of Psychiatric Nursing, 34*(4), 251-260. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.04.002>
- Cassliello-Robbins, C., Anand, D., McMahon, K., Guetta, R., Trumbull, J., . . . & Rosenthal, M. Z. (2020). The mediating role of emotion regulation within the relationship between neuroticism and misophonia: A preliminary investigation. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 847. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00847>
- Castillo-Gualda, R., Herrero, M., Rodríguez-Carvajal, R., Brackett, M. A., & Fernández-Berrocal, P. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *International Journal of Stress Management, 26*(2), 146-158. <https://doi.org/10.1037/str0000098>
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., . . . & Zhao, Y. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>
- Chen, L., Liu, X., Weng, X., Huang, M., Weng, Y., . . . & Chen, C. (2023). The emotion regulation mechanism in neurotic individuals: the potential role of mindfulness and cognitive bias. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(2), 896. <https://doi.org/10.3390/ijerph20020896>
- Cheng, H., Liu, G., Yang, J., Wang, Q., & Yang, H. (2023). Shift work disorder, mental health and burnout among nurses: A cross-sectional study. *Nursing Open, 10*(4), 2611-2620. <https://doi.org/10.1002/nop2.1521>
- Cheng, Q., Shi, C., Yan, C., Ren, Z., Chan, S. H. W., . . . & Zheng, H. (2022). Sequential multiple mediation of cognitive fusion and experiential avoidance in the relationship between rumination and social anxiety among Chinese adolescents. *Anxiety, Stress, & Coping, 35*(3), 354-364. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1955864>
- Christensen, A. P., Cotter, K. N., & Silvia, P. J. (2019). Reopening openness to experience: A network analysis of four openness to experience inventories. *Journal Of Personality Assessment, 101*(6), 574-588. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1467428>
- Ciccharelli, M., Griffiths, M. D., Nigro, G., & Cosenza, M. (2017). Decision making, cognitive distortions and emotional distress: A comparison between pathological gamblers and healthy controls. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 54*, 204-210. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2016.08.012>
- Ciccharelli, M., Nigro, G., D'Olimpio, F., Griffiths, M. D., & Cosenza, M. (2021). Mentalizing failures, emotional dysregulation, and cognitive distortions among adolescent problem gamblers. *Journal of Gambling Studies, 37*, 283-298. <https://doi.org/10.1007/s10899-020-09967-w>
- Cookson, C., Luzon, O., Newland, J., & Kingston, J. (2020). Examining the role of cognitive fusion and experiential avoidance in predicting anxiety and depression. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 93*(3), 456-473. <https://doi.org/10.1111/papt.12233>
- Crow, A. J. (2019). Associations between neuroticism and executive function outcomes: Response inhibition and sustained attention on a continuous performance test. *Perceptual and Motor Skills, 126*(4), 623-638. <https://doi.org/10.1177/0031512519848221>
- Dall'Orta, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health, 18*, 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- De la Fuente-Solana, E. I., Suleiman-Martos, N., Velando-Soriano, A., Cañadas-De la Fuente, G. R., Herrera-Cabrero, B., & Albendín-García, L. (2021). Predictors of burnout of health professionals in

- the departments of maternity and gynaecology, and its association with personality factors: A multicentre study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(1-2), 207-216. <https://doi.org/10.1111/jocn.15541>
- Denovan, A., Dagnall, N., & Lofthouse, G. (2019). Neuroticism and somatic complaints: Concomitant effects of rumination and worry. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 47(4), 431-445. <https://doi.org/10.1017/S1352465818000619>
- Divinakumar, K., Bhat, P. S., Prakash, J., & Srivastava, K. (2019). Personality traits and its correlation to burnout in female nurses. *Industrial Psychiatry Journal*, 28(1), 24-28. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_52_19
- Draper, L. (2021). Emotional regulation, big five personality traits and cognitive styles: Differentiating state-trait influences on emotional regulation. *Electronic Theses and Dissertations*, 358.
- Dwan, T., & Ownsworth, T. (2019). The big five personality factors and psychological well-being following stroke: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 41(10), 1119-1130. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1419382>
- Elhai, J. D., Yang, H., & Montag, C. (2019). Cognitive-and emotion-related dysfunctional coping processes: Transdiagnostic mechanisms explaining depression and anxiety's relations with problematic smartphone use. *Current Addiction Reports*, 6, 410-417. <https://doi.org/10.1007/s40429-019-00260-4>
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Cici, C., Silviana, R. J., Azizah, R. N., & Naudalia, S. (2022). The effect of social support and extraversion personality on entrepreneurial interest in students. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 2(2), 39-44. <https://doi.org/10.56348/jos3.v2i2.25>
- Espinoza, J. A., O'Neill, T. A., & Donia, M. B. (2023). Big five factor and facet personality determinants of conflict management styles. *Personality and Individual Differences*, 203, 112029. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112029>
- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781-791. <https://doi.org/10.1177/19485506211039092>
- Farfán, J., Peña, M., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). The moderating role of extroversion and neuroticism in the relationship between autonomy at work, burnout, and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8166. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
- Fornes-Vives, J., Garcia-Banda, G., Frias-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2019). Longitudinal study predicting burnout in Spanish nurses: The role of neuroticism and emotional coping. *Personality and Individual Differences*, 138, 286-291. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.014>
- Fullerton, D. J., Zhang, L. M., & Kleitman, S. (2021). An integrative process model of resilience in an academic context: Resilience resources, coping strategies, and positive adaptation. *PLoS One*, 16(2), e0246000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246000>
- Gardner, D. M., Lauricella, T., Ryan, A. M., Wadlington, P., & Elizondo, F. (2021). Managing boundaries between work and non-work domains: Personality and job characteristics and adopted style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 132-159. <https://doi.org/10.1111/joop.12339>
- Gatzka, T. (2021). Aspects of openness as predictors of academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 170, 110422. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110422>

- Gegieckaite, G., & Kazlauskas, E. (2022). Do emotion regulation difficulties mediate the association between neuroticism, insecure attachment, and prolonged grief? *Death Studies, 46*(4), 911-919. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1788667>
- Gillanders, D. T., Bolderston, H., Bond, F. W., Dempster, M., Flaxman, P. E., . . . & Ferenbach, C. (2014). The development and initial validation of the cognitive fusion questionnaire. *Behavior Therapy, 45*(1), 83-101. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2013.09.001>
- Gökdağ, C. (2023). The effects of two individual differences in emotional process on psychological problems: The mediating role of emotion dysregulation between emotional reactivity and distress. *Personality and Individual Differences, 203*, 112008. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112008>
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 26*, 41-54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>
- Gruber, J., Hagerty, S., Mennin, D., & Gross, J. J. (2023). Mind the gap? Emotion regulation ability and achievement in psychological health disorders. *Journal of Emotion and Psychopathology, 1*(1), 1-7. <https://doi.org/10.55913/joep.v1i1.22>
- Gruhn, M. A., & Compas, B. E. (2020). Effects of maltreatment on coping and emotion regulation in childhood and adolescence: A meta-analytic review. *Child Abuse & Neglect, 103*, 104446. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104446>
- Haar, J. M., & Harris, C. (2021). A moderated mediation study of high performance work systems and insomnia on New Zealand employees: Job burnout mediating and work-life balance moderating. *The International Journal of Human Resource Management, 34*(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1961161>
- Hashemi, S. E., Asheghi, M., & Naami, A. (2019). Relationship of mindfulness and cognitive defusion to burnout, openness to change and adaptive performance with mediating role of psychological flexibility: A case study of Iran south railway company. *NeuroQuantology, 17*(6), 22. <https://doi.org/10.14704/nq.2019.17.6.2344>
- Hu, Z., Yu, H., Zou, J., Zhang, Y., Lu, Z., & Hu, M. (2021). Relationship among self-injury, experiential avoidance, cognitive fusion, anxiety, and depression in Chinese adolescent patients with nonsuicidal self-injury. *Brain and Behavior, 11*(12), e2419. <https://doi.org/10.1002/brb3.2419>
- Huang, J., Ding, S., Xiong, S., & Liu, Z. (2021). The mediating effects of diabetes distress, anxiety, and cognitive fusion on the association between neuroticism and fear of hypoglycemia in patients with type 2 diabetes. *Frontiers in Psychology, 12*, 697051. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697051>
- Hughes, D. J., Kratsiotis, I. K., Niven, K., & Holman, D. (2020). Personality traits and emotion regulation: A targeted review and recommendations. *Emotion, 20*(1), 63-67. <https://doi.org/10.1037/emo0000644>
- Hunt, P. A., Denieffe, S., & Gooney, M. (2017). Burnout and its relationship to empathy in nursing: A review of the literature. *Journal of Research in Nursing, 22*(1-2), 7-22. <https://doi.org/10.1177/1744987116678902>
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research, 64*, 151557. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151557>

- Jaffri, A. B., Mukhtar, S. A., & Rizvi, S. Z. H. (2021). Indigenous mental health perspective in cognitive distortions: A cross-sectional study of coping strategies, cognitive distortions and depression in university students. *Nature-Nurture Journal of Psychology*, 1(2), 45-54.
<https://www.thenaturenurture.org/index.php/nnjp/article/view/15>
- Jessen, A. K. (2018). *The role of authenticity and cognitive distortions in reducing workplace stress*. Northern Arizona University. Flagstaff, Arizona, United States.
- Jha, A., Bhoi, A. K., Saha, S. K., Singh, A., Mukherjee, S., & Sharma, B. (2022). Impact of select cognitive distortions on emotional stress. *Cognitive Computing for Risk Management*, 31-44.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-74517-2_2
- Kaufman, S. B. (2023). Self-actualizing people in the 21st century: Integration with contemporary theory and research on personality and well-being. *Journal of Humanistic Psychology*, 63(1), 51-83.
<https://doi.org/10.1177/0022167818809187>
- Khurana, K., & Mathur, M. (2022). Determining coping behavior and negative mood states in introverts vs extroverts during lockdown. *International Journal of Indian Psychology*, 10(1), 743-756.
<https://doi.org/10.25215/1001.077>
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31, 163-195.
<https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Klaiber, P., Wen, J. H., Ong, A. D., Almeida, D. M., & Sin, N. L. (2022). Personality differences in the occurrence and affective correlates of daily positive events. *Journal of Personality*, 90(3), 441-456.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12676>
- Koivisto, M., Virkkala, M., Puustinen, M., & Aarnio, J. (2021). Open and empathic personalities see two things at the same time: the relationship of big-five personality traits and cognitive empathy with mixed percepts during binocular rivalry. *Current Psychology*, 42, 9552-9562. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02249-7>
- Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bardos, A. N., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and job performance: A two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 692-704.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1892818>
- Lennarz, H. K., Hollenstein, T., Lichtwarck-Aschoff, A., Kuntsche, E., & Granic, I. (2019). Emotion regulation in action: Use, selection, and success of emotion regulation in adolescents' daily lives. *International Journal of Behavioral Development*, 43(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/0165025418755540>
- Lin, J., Li, L., Pan, N., Liu, X., Zhang, X., . . . & Gong, Q. (2023). Neural correlates of neuroticism: A coordinate-based meta-analysis of resting-state functional brain imaging studies. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 146, 105055. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2023.105055>
- Lu, M., Zhang, F., Tang, X., Wang, L., Zan, J., . . . & Feng, D. (2022a). Do type A personality and neuroticism moderate the relationships of occupational stressors, job satisfaction and burnout among Chinese older nurses? A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 21(1), 88.
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00865-7>
- Lu, M., Zhang, F., Tang, X., Wang, L., Zan, J., . . . & Feng, D. (2022b). Do type A personality and neuroticism moderate the relationships of occupational stressors, job satisfaction and burnout among

- Chinese older nurses? A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00865-7>
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Luque-Reca, O., García-Martínez, I., Pulido-Martos, M., Burguera, J. L., & Augusto-Landa, J. M. (2022). Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103668. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103668>
- Mahoney, C. B., Lea, J., Schumann, P. L., & Jillson, I. A. (2020). Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. *AANA Journal*, 88(1), 39-48. <https://www.researchgate.net/publication/339068072>
- Mallorquí-Bagué, N., Vintró-Alcaraz, C., Verdejo-García, A., Granero, R., Fernández-Aranda, F., . . . & Del Pino-Gutiérrez, A. (2019). Impulsivity and cognitive distortions in different clinical phenotypes of gambling disorder: Profiles and longitudinal prediction of treatment outcomes. *European Psychiatry*, 61, 9-16. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2019.06.006>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. in stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior. *Elsevier Academic Press*, 351-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matturro, L. (2019). Stress, cognitive distortions, engagement in self-care, and burnout in psychology graduate students. PCOM Psychology Dissertations. https://digitalcommons.pcom.edu/psychology_dissertations
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1992). Discriminant validity of NEO-PIR facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52(1), 229-237. <https://doi.org/10.1177/001316449205200128>
- Mellblom, E., Arason, I., Gren, L., & Torkar, R. (2019). The connection between burnout and personality types in software developers. arXiv preprint arXiv: 1906.09463. <https://doi.org/10.1109/MS.2019.2924769>
- Mendoza, D. B., & Lacap, J. P. G. (2015). Personality traits and entrepreneurial intentions of business administration students of selected higher education institutions in Pampanga, Philippines. *International Journal of Social Sciences*, 1(1), 613-631. <https://doi.org/10.20319/pijss.2015.s11.613631>
- Messick, S. (2021). *Structural relationships across cognition, personality, and style*. In Aptitude, learning, and instruction (pp. 35-76). England, UK: Routledge.
- Mojallal, M., Simons, R. M., Quevillon, R. P., & Hatwan, M. L. (2022). Associations of experiential avoidance with burnout, wellbeing, and productivity loss among police officers: The mediating role of negative and positive affect. *Journal of Clinical Psychology*, 78(11), 2260-2280. <https://doi.org/10.1002/jclp.23371>
- Mojša-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers: Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>

- Mullins, J. K., & Sabherwal, R. (2020). Gamification: A cognitive-emotional view. *Journal of Business Research*, 106, 304-314. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.09.023>
- Nangle, M. R., Henry, J. D., von Hippel, C., & Kjelsaas, K. (2019). An empirical study of how emotion dysregulation and social cognition relate to occupational burnout in dentistry. *British Dental Journal*, 227(4), 285-290. <https://doi.org/10.1038/s41415-019-0620-0>
- Neophytou, K., Theodorou, M., Artemi, T.-F., Theodorou, C., & Panayiotou, G. (2023). Gambling to escape: A systematic review of the relationship between avoidant emotion regulation/coping strategies and gambling severity. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 27(6), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2023.01.004>
- Ouhmad, N., Combalbert, N., & El-Hage, W. (2019). *Cognitive distortions and emotion regulation among post traumatic stress disorder victims*. Paper presented at the InPACT 2019, International Psychological Applications Conference and Trends. <https://doi.org/10.36315/2019inpact017>
- Pang, Y., & Wu, S. (2021). Mediating effects of negative cognitive bias and negative affect on neuroticism and depression. *Current Psychology*, 42(e9), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02052-4>
- Paskarini, I., Dwiyantri, E., Syaiful, D. A., & Syanindita, D. (2023). Burnout among nurses: Examining psychosocial work environment causes. *Journal of Public Health Research*, 12(1), 22799036221147812. <https://doi.org/10.1177/22799036221147812>
- Pereira-Morales, A. J., Adan, A., Lopez-Leon, S., & Forero, D. A. (2018). Personality traits and health-related quality of life: the mediator role of coping strategies and psychological distress. *Annals of General Psychiatry*, 17, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12991-018-0196-0>
- Pérez-Fuentes, M. d. C., Molero Jurado, M. d. M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of Clinical Medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
- Prins, D. J., van Vendeloo, S. N., Brand, P. L., Van der Velpen, I., de Jong, K., . . . & Prins, J. T. (2019). The relationship between burnout, personality traits, and medical specialty. A national study among Dutch residents. *Medical Teacher*, 41(5), 584-590. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1514459>
- Pux, S., Hahn, E., Bergmann, N., Hahne, I., Pauly, L., Ta, T. M. T., . . . & Böge, K. (2022). Cognitive fusion and personality traits in the context of mindfulness: A cross-sectional study. *Plos One*, 17(9), e0273331. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273331>
- Ruiz de Lara, C. M., Navas, J. F., & Perales, J. C. (2019). The paradoxical relationship between emotion regulation and gambling-related cognitive biases. *Plos One*, 14(8), e0220668. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220668>
- Rukh, G., Dang, J., Olivo, G., Ciuculete, D. M., Rask-Andersen, M., & Schiöth, H. B. (2020). Personality, lifestyle and job satisfaction: causal association between neuroticism and job satisfaction using Mendelian randomisation in the UK biobank cohort. *Translational Psychiatry*, 10(1), 11. <https://doi.org/10.1038/s41398-020-0691-3>
- Sadoughi, M., & Zarjini, Z. (2017). The relationship between emotional intelligence, psychological capital and teachers' job burnout. *Journal of Social Psychology*, 5(43), 1-12. (Persian)
[doi:10.23455/098.1396.5.43.1.9](https://doi.org/10.23455/098.1396.5.43.1.9)
- Salvarani, V., Rampoldi, G., Ardenghi, S., Bani, M., Blasi, P., . . . & Strepparava, M. G. (2019). Protecting emergency room nurses from burnout: The role of dispositional mindfulness, emotion regulation and empathy. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 765-774. <https://doi.org/10.1111/jonm.12771>

- Sauvain-Sabé, M., Congard, A., Kop, J.-L., Weismann-Arcache, C., & Villieux, A. (2023). The mediating roles of affect and coping strategy in the relationship between trait mindfulness and burnout among French healthcare professionals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 55(1), 34-45. <https://doi.org/10.1037/cbs0000312>
- Schouteten, R. (2017). Predicting absenteeism: Screening for work ability or burnout. *Occupational Medicine*, 67(1), 52-57. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw161>
- Seki, T., Shimura, A., Miyama, H., Furuichi, W., Ono, K., . . . & Inoue, T. (2020). Influence of parenting quality and neuroticism on perceived job stressors and psychological and physical stress response in adult workers from the community. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 16, 2007-2015. <https://doi.org/10.2147/NDT.S260624>
- Selamu, M., Thornicroft, G., Fekadu, A., & Hanlon, C. (2017). Conceptualisation of job-related wellbeing, stress and burnout among healthcare workers in rural Ethiopia: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 17, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2370-5>
- shahbazi, M. (2018). Effectiveness of the cognitive-behavioral therapy (CBT) on psychological well-being and cognitive distortion among adolescents of Ahvaz. *Journal of Psychological Models and Methods*, 9(33), 107-123. (Persian) [dor:20.1001.1.2228516.1397.9.33.7.1](https://doi.org/10.22285/16.1397.9.33.7.1)
- Shi, Y., Jiang, R., Zhu, C., Zhang, M., Cai, H., . . . & Ma, Y. (2021). High job burnout predicts low heart rate variability in the working population after a first episode of acute coronary syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3431. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073431>
- Shickel, B., Siegel, S., Heesacker, M., Benton, S., & Rashidi, P. (2020). *Automatic detection and classification of cognitive distortions in mental health text*. Paper presented at the 2020 IEEE 20th International Conference on Bioinformatics and Bioengineering (BIBE). <https://doi.org/10.1109/BIBE50027.2020.00052>
- Shin, S. Y., Lee, H. J., & Lee, Y. J. (2019). A study on personality types of university students and parent-adolescent communication, daily stress and stress coping strategies. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 12(4), 1793-1798. <https://doi.org/10.5958/0974-360X.2019.00299.3>
- Silverman, M. H., Wilson, S., Ramsay, I. S., Hunt, R. H., Thomas, K. M., . . . & Iacono, W. G. (2019). Trait neuroticism and emotion neurocircuitry: Functional magnetic resonance imaging evidence for a failure in emotion regulation. *Development and Psychopathology*, 31(3), 1085-1099. <https://doi.org/10.1017/S0954579419000610>
- Silvia, P. J., & Christensen, A. P. (2020). Looking up at the curious personality: Individual differences in curiosity and openness to experience. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 35, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2020.05.013>
- Singh, P. (2022). Emotion regulation difficulties mediate the relationship between neuroticism and health-risk behaviours in adolescents. *The Journal of Psychology*, 156(1), 48-67. <https://doi.org/10.1080/00223980.2021.2006124>
- Son, J., & Ok, C. (2019). Hangover follows extroverts: Extraversion as a moderator in the curvilinear relationship between newcomers' organizational tenure and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 72-88. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.002>
- Strizhitskaya, O., Petrash, M., Savenysheva, S., Murtazina, I., & Golovey, L. (2018). *Perceived stress and psychological well-being: the role of the emotional stability*. Conference: 7th icCSBs 2018-The Annual International Conference on Cognitive -Social, and Behavioural Sciences. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.02.02.18>

- Tang, C. S. k., Lim, M. S. M., Koh, J. M., & Cheung, F. Y. L. (2019). Emotion dysregulation mediating associations among work stress, burnout, and problem gambling: A serial multiple mediation model. *Journal of Gambling Studies*, 35, 813-828. <https://doi.org/10.1007/s10899-019-09837-0>
- Tasic, R., Rajovic, N., Pavlovic, V., Djikanovic, B., Masic, S., . . . & NJanicijevic, V. (2020). Nursery teachers in preschool institutions facing burnout: Are personality traits attributing to its development? *Plos One*, 15(11), e0242562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242562>
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., . . . & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 576768. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Weiss, M., & Zacher, H. (2022). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103662. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103662>
- Welch, S. R. (2023). Clinical stress and clinical performance in prelicensure nursing students: A systematic review. *Journal of Nursing Education*, 62(1), 36-41. <https://doi.org/10.3928/01484834-20221109-03>
- Wyszen, A., Leins, J., Reichenberger, J., Blechert, J., Munsch, S., & Steins-Loeber, S. (2020). Body-related cognitive distortions (thought–shape fusion body) associated with thin-ideal exposure in female students—An ecological momentary assessment study. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 27(2), 220-227. <https://doi.org/10.1002/cpp.2421>
- Wytykowska, A., Fajkowska, M., & Skimina, E. (2022). Taking a person-centered approach to cognitive emotion regulation: A latent-profile analysis of temperament and anxiety, and depression types. *Personality and Individual Differences*, 189, 111489. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111489>
- Xu, L., Li, X., Sun, C., Sun, B., & Li, W. (2023). Relationship between professional identity, career satisfaction, value of competence and growth, and job burnout: A cross-sectional study of primary and secondary school teachers in China. *Psychology in the Schools*, 60(4), 1234-1248. <https://doi.org/10.1002/pits.22828>
- Yao, Y., Zhao, S., Gao, X., An, Z., Wang, S., . . . & Dong, Z. (2018). General self-efficacy modifies the effect of stress on burnout in nurses with different personality types. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3478-y>
- Yazdkhasti, B. (2021). Investigating the relationship between cognitive distortions and cognitive fusion with psychological problems of children with intellectual disability. *International Journal of Medical Investigation*, 10(1), 31-36. [Dor:20.1001.1.23222913.2021.10.1.9.3](https://doi.org/10.1.23222913.2021.10.1.9.3)
- Yong, X., Gao, X., Zhang, Z., Ge, H., Sun, X., . . . & Liu, J. (2020). Associations of occupational stress with job burn-out, depression and hypertension in coal miners of Xinjiang, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 10(7), e036087. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036087>
- Yüksel, A., & Bahadır-Yılmaz, E. (2019). Relationship between depression, anxiety, cognitive distortions, and psychological well-being among nursing students. *Perspectives in Psychiatric Care*, 55(4), 690-696. <https://doi.org/10.1111/ppc.12404>
- Zaki, J. (2020). Integrating empathy and interpersonal emotion regulation. *Annual Review of Psychology*, 71, 517-540. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-050830>

- Zare, H. (2014). Standardizing of the Social scale of cognitive fusion Gillanders based on Bohrnstedt model. *Social Psychology Research*, 4(15), 17-29. (Persian) [dor:20.1001.1.23223782.1396.6.1.8.5](https://doi.org/10.23223782.1396.6.1.8.5)
- Zhao, J. L., Li, X. H., & Shields, J. (2019). Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 315. <https://doi.org/10.1037/str0000101>